



## Tilburg University

### Van arbeidsverhouding naar verhouding tot de arbeid? De doorgroei van de zzp'er

Plessen, W.G.M.; Wilthagen, A.C.J.M.; Nagelkerke, A.G.

*Publication date:*  
2010

*Document Version*  
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

*Citation for published version (APA):*

Plessen, W. G. M., Wilthagen, A. C. J. M., & Nagelkerke, A. G. (2010). *Van arbeidsverhouding naar verhouding tot de arbeid? De doorgroei van de zzp'er*. (Netspar Economische Adviezen; Vol. 31). NETSPAR.

#### General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

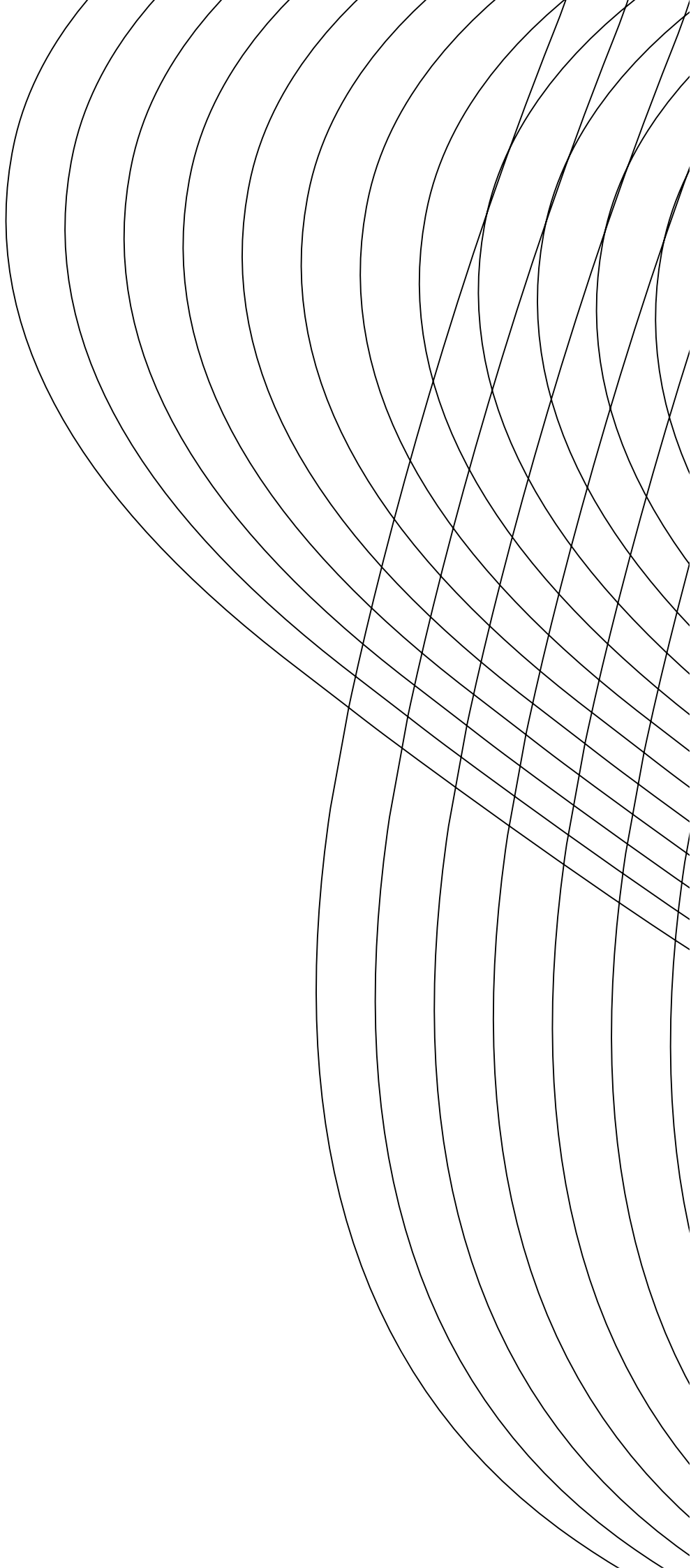
#### Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Ad Nagelkerke, Willem Plessen en  
Ton Wilthagen

# Van arbeidsverhouding naar verhouding tot de arbeid?

De doorgroei van de zzp'er





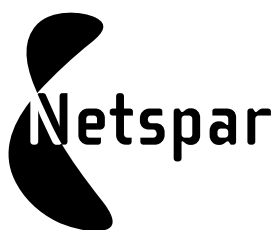
Ad Nagelkerke, Willem Plessen en Ton Wilthagen

# **Van arbeidsverhouding naar verhouding tot de arbeid?**

De doorgroei van de zzp'er

NEA PAPER 31

NETSPAR ECONOMISCHE ADVIEZEN



Network for Studies on Pensions, Aging and Retirement

## **Colofon**

NEA Papers is een uitgave van Netspar  
Februari 2010

## **Redactie**

Henk Don (voorzitter) – Nederlandse Mededingingsautoriteit  
Jan Koeman – Ministry of Social Affairs and Employment  
Erik Jan van Kempen – Ministry of Finance  
Jan Potters – Tilburg University  
Niels Kortleve – PGGM  
Albert Mentink – AEGON  
Joos Nijtmans – Interpolis  
Alwin Oerlemans – Cordares  
Fieke van der Lecq – Erasmus University Rotterdam  
Hens Steehouwer – ORTEC  
Peter Wijn – APG  
Marno Verbeek – Erasmus University Rotterdam  
Peter Schotman – Maastricht University  
Hein Stam – Mn Services  
Joeri Potters – Cardano  
Sjoerd van der Zee – Nationale-Nederlanden

## **Vormgeving**

Bladvulling, Tilburg

## **Drukwerk**

Drukkerij Universiteit van Tilburg

## **Redactieadres**

Netspar  
Universiteit van Tilburg  
Postbus 90153  
5000 LE Tilburg  
Telefoon +31 13 466 2109  
info@netspar.nl  
www.netspar.nl

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd, op welke wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s).

# INHOUD

<i>Voorwoord</i>	<i>7</i>
<i>1. Inleiding</i>	<i>11</i>
<i>2. Van individuele arbeidsverhouding naar collectief systeem van arbeidsrelaties</i>	<i>14</i>
<i>3. De opkomst van de zzp'er</i>	<i>20</i>
<i>4. De opdrachtovereenkomst</i>	<i>23</i>
<i>5. Mogelijke gevolgen voor het stelsel van arbeidsverhoudingen</i>	<i>27</i>
<i>6. Slotbeschouwing en vooruitblik</i>	<i>35</i>



# VOORWOORD

Netspar stimuleert debat over de gevolgen van vergrijzing voor het (spaar-)gedrag van mensen, de houdbaarheid van hun pensioenen en het overheidsbeleid. Doordat veel van de babyboomers met pensioen gaan, zal het aantal 65-plussers in de komende decennia snel toenemen. Meer in het algemeen leven mensen gezonder en langer en krijgen gezinnen steeds minder kinderen. Vergrijzing staat vaak in een negatief daglicht, want ten opzichte van de bevolking tussen 20 en 65 jaar zou het aantal 65-plussers wel eens kunnen verdubbelen. Kan de werkende beroepsbevolking dan nog wel het geld opbrengen voor een groeiend aantal gepensioneerden? Moeten mensen meer uren maken tijdens hun werkzame periode en later met pensioen gaan? Of moeten de pensioenen worden gekort of de premies worden verhoogd om het collectieve pensioen betaalbaar te houden? Moeten mensen worden aangemoedigd zelf veel meer verantwoordelijkheid te nemen voor het eigen pensioen? En wat is dan nog de rol van de sociale partners in het organiseren van een collectief pensioen? Kunnen en willen mensen eigenlijk wel zelf gaan beleggen voor hun pensioen of zijn ze graag bereid dat aan pensioenfondsen over te laten? Van wie zijn de pensioengelden eigenlijk? En hoe kan een helder en eerlijk speelveld voor pensioenfondsen en verzekeraars worden gedefinieerd? Hoe kunnen collectieve doelstellingen als solidariteit en meer individuele wensen worden verzoend? Maar vooral: hoe kunnen de voordelen van langer en gezonder leven worden benut voor een meer gelukkige en welvarende samenleving?

Om een aantal redenen is er behoefte aan debat over de gevolgen van vergrijzing. We weten niet altijd precies wat de gevolgen van vergrijzing zijn. En de gevolgen die wel goed kunnen inschatten, verdienen het om bekend te worden bij een groter publiek. Belangrijker is natuurlijk dat veel van de keuzen die moeten worden gemaakt een politieke dimensie hebben en daarover is debat hard nodig. Het gaat immers om maatschappelijk zeer relevante en actuele vraagstukken waar, in de meest letterlijke zin oud en jong mee worden geconfronteerd. Om die



redenen heeft Netspar de NEA Papers ingesteld. In een NEA Paper neemt de auteur gemotiveerd stelling over een beleidsrelevant onderwerp. De naam NEA Papers heeft twee betekenissen. Ten eerste, NEA staat voor Netspar Economische Adviezen. De auteurs adviseren op persoonlijke titel en op verzoek van Netspar over actuele economische kwesties op het gebied van vergrijzing en pensioenen. Ten tweede, NEA klinkt als Nee-Ja en geeft daarmee een wezenskenmerk van elk debat aan.

Dit paper van Ad Nagelkerke, Willem Plessen en Ton Wilthagen past niet helemaal in deze NEA-formule. Toch is het in de reeks opgenomen, omdat het complementair is aan een drietal eerdere NEA-papers (nrs. 19, 24 en 28) over pensioen voor zzp'ers. Dit paper zet de opkomst van zzp'ers in een historisch perspectief en schetst de onderliggende ontwikkelingen rond arbeid en sociale zekerheid, inclusief een toekomstscenario met enkele beleidsopties.

Henk Don

Voorzitter van de Netspar Redactieraad.



**Affiliaties**

Dr. Ad Nagelkerke, mr.dr. Willem Plessen en prof.dr. Ton Wilthagen zijn werkzaam aan de Universiteit van Tilburg.

# VAN ARBEIDSVERHOUDING NAAR VERHOUDING TOT DE ARBEID?

## 1. Inleiding

“De arbeider heeft er zich in het algemeen aan gewend zijn levensvreugde buiten den arbeid te zoeken. Zoowel uit menschelijk als uit persoonlijk oogpunt is het echter van groote waarde, dat ook de arbeid zelf voldoening geeft, zoowel door de verhoudingen waaronder hij wordt verricht, als door begrip van zijn beteekenis voor het geheel.”

Dit citaat komt uit het artikel ‘Sociaal beleid’ van W. Drees, waarmee in 1946 het nieuwe tijdschrift *Sociaal Maandblad Arbeid* van start gaat.<sup>1</sup> De naoorlogse literatuur over arbeidsverhoudingen en arbeidsrecht kende lange tijd als rode draad de ontwikkelingen in en van de klassieke arbeidsverhouding, dat wil zeggen de verhouding tussen een (doorgaans particuliere) werkgever en een in loondienst werkende, afhankelijke werknemer (of arbeider, zoals het taalgebruik in de eerste jaren luidde). Veruit het merendeel van de vraagstukken die aan de orde werden gesteld, handelden dan ook over aspecten van deze arbeidsverhouding: loon, werktijden, arbeidsomstandigheden, ziekte, aanname en ontslag, staking, medezeggenschap, (in een latere fase) arbeid en zorg, verlof enzovoort. Daarnaast kwam er geleidelijk aan meer aandacht voor de situaties en omstandigheden waarin de werknemer geen inkomen had uit betaalde arbeid, dat wil zeggen voor de sociale zekerheid.

Voor het arbeidsrecht en de arbeidsmarktpolitiek was de relatie tussen werkgever en werknemer bij uitstek de band waarlangs men regulering en beïnvloeding kon laten verlopen. De klassieke arbeidsverhouding was in dat opzicht de belangrijkste coördinatie-as voor regelgeving. Eigenlijk betrof het niet zozeer in directe zin de arbeidsverhouding, maar het werkgeverschap. De meeste verplichtingen en normen, substantieel of eerder fiscaal-administratief, werden geadresseerd aan de werkgever, waarbij deze er dan vervolgens vanuit de gezagsverhouding en het werk-

1 W. Drees, 1946, Sociaal Beleid. *Sociaal Maandblad Arbeid*, 1, (1), 3-6.

geverschap voor moest zorgen dat waar nodig ook de werknemer werd aangesproken. Toezicht en handhaving, vooral publiek- en bestuursrechtelijk, denk aan de Arbeidsinspectie, fungeerden daarbij als ondersteunend en corrigerend, veelal achteraf.

Het gebruik van dit, soms impliciet gehanteerde, format van de arbeidsverhouding willen wij hier niet bekritisieren. Dat zou onterecht zijn en geen recht doen aan de praktijk van het arbeidsbestel en de arbeidsmarkt in het verleden. In voorbije jaren paste de (individuele en collectieve) arbeidsovereenkomst in veel gevallen uitstekend bij de industriële productiewijze, bij de afhankelijkheidsrelatie die de arbeidsrelatie veelal was (voor de werknemer), bij de noodzaak tot bescherming en, ten slotte, bij de manier waarop in een (neo)corporatistisch land als Nederland het socialezekerheidsstelsel en het arbeidsmarktbeleid werden ontwikkeld.

Wij willen het in deze bijdrage hebben over de veranderingen in de basis waarop werkenden hun arbeid verrichten. Onder verwijzing naar het citaat van Drees lijkt het momenteel of de werknemer zijn heil niet alleen buiten de arbeid maar ook buiten de arbeidsverhouding zoekt. Het aantal mensen dat niet in loondienst werkzaam is, is de afgelopen jaren sterk gegroeid. Dat geldt in het bijzonder voor de zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers). Vanuit deze constatering willen we vooral vragen oproepen over de grondslagen van het huidige arbeidsrecht en de sociale zekerheid en de regulering van arbeid en arbeidsrelaties in bredere zin. Onze centrale stelling, bewust uitdagend geformuleerd, is dat het huis van arbeidsrecht steeds minder bewoners kent en leegloopt. Hetzelfde geldt voor de cao en andere collectieve of sectorale regelingen. We zullen bezien of de arbeidsverhoudingen niet slechts als kantelend (Reynaerts<sup>2</sup>) of gekanteld (Van der Heijden c.s.<sup>3</sup>) moeten worden geconceptualiseerd, maar zelfs als op weg naar een volledige herijking en herfundering.

2 W. Reynaerts (1985), *Kantelende posities, arbeidsverhoudingen in een keertijd*. Den Haag: Organisatie voor strategisch arbeidsmarktonderzoek.

3 H.G. de Gier, P.F. van der Heijden, A. Hoffmans, T. van Peype & S. Simitis (1991), *Gekantelde arbeidsverhoudingen*. Alphen aan den Rijn: Samsom (Sinzheimer Cahiers Nr. 2).

De opzet van deze bijdrage is als volgt. In paragraaf 2 gaan we kort in op de (historische) ontwikkeling van het stelsel van arbeidsrelaties, meer in het bijzonder in Nederland. In paragraaf 3 en 4 besteden we aandacht aan het toenemende belang en het karakter van zelfstandige arbeid op de arbeidsmarkt. Aan de orde komt eerst een aantal feitelijke gegevens over de opkomst van de zzp'er. We vervolgen met een uiteenzetting van de juridische kenmerken van de opdrachtovereenkomst, op basis waarvan de meeste zzp'ers werkzaam zijn, en het verschil met de arbeidsovereenkomst die een werknemer heeft. Daarna, in paragraaf 5, beschouwen wij een scenario van veranderingen in de collectieve arbeidsverhoudingen en de sectorale regelingen. Dit doen we vanuit de veronderstelling dat het aantal zzp'ers de komende jaren krachtig zal toenemen. Vervolgens staan wij in de slotparagraaf 6 stil bij de mogelijke oplossingen voor (het verzekeren van) sociale risico's in het licht van de groeiende diversiteit op de arbeidsmarkt.

## 2. Van individuele arbeidsverhouding naar collectief systeem van arbeidsrelaties

Aan de basis van het stelsel van arbeidsrelaties liggen de onderscheiden posities van werkgever en werknemer in de onderneming. Zo was het en zo is het nog steeds. De zwakke, afhankelijke positie van grote groepen onzelfstandige 'arbeiders' tegenover de ondernemer/werkgever is richtinggevend geweest voor de sociale en politieke ordening in de vorige eeuw. Overal in de westerse wereld ontstonden institutionele verbanden die de autonomie van de individuele werkgever inperkten en bescherming boden aan werknemers.

### *Werkcontract-Arbeidsovereenkomst*

Aan het begin van de industriële ontwikkeling werd werk vaak tijdelijk overeengekomen, op dagbasis of voor een wat langere tijd. Werknemers bleven daarbij vrij, zelfstandig. Men ging vrijwillig een verbinding aan met een werkgever voor de duur van een wederzijds overeengekomen periode.<sup>4</sup> In die zin was sprake van een al dan niet vastgelegd 'werkcontract' of van 'opdrachtverlening': bepaalde arbeid of een bepaald product werd geleverd tegen een afgesproken prijs. Vooral werknemers met voor het bedrijf specifieke kennis en ambachtelijke vaardigheden, inclusief vaak productiemiddelen of instrumenten, konden gunstige voorwaarden bedingen. Hierbij hielden ze controle over de organisatie van hun werk, zowel qua ontwerp als uitvoering.<sup>5</sup>

Bij de verdere ontwikkeling van technologie en het ontstaan van economische schaalvergroting verloor het werkcontract aan betekenis. Steeds meer werkers kwamen in een afhankelijke positie van de ondernemer terecht. Arbeid werd op grootschalige en uniforme wijze georganiseerd in fabrieken. De ongelijke positie en de vaak slechte arbeidsomstandigheden van werknemers leidden overal tot politieke en sociale druk om te komen tot een regeling die de arbeidskracht meer rechtszekerheid zou bieden: de arbeidsovereenkomst. In tegenstelling tot het werkcontract is bij deze overeenkomst, in het Engels *employment contract*, de te verrichten arbeid open en weinig gespecificeerd, evenals (vaak) de duur van

4 Voor bezitloze dagloners was dat een uiteraard een zeer relatieve soort vrijheid in afhankelijkheid, zoals Marx aangaf.

5 Vgl. Robert Solow (1990), *The Labor Market as a Social Institution*. Cambridge: Basil Blackwell.

het contract, waarbij de controle over het productieproces in handen is van de ondernemer. In onderschikking verkoopt de arbeider zijn arbeidskracht tegen een prijs per tijdseenheid, dat wil zeggen loon. Tegenover het verlies aan autonomie kwam nu meer rechtszekerheid te staan.

De geleidelijke transitie naar de arbeidsovereenkomst werd ook gestimuleerd door overwegingen van transactiekosten en efficiëntie aan werkgeverskant. Zo stelt Streeck: "Efficiency explanations emphasize the greater flexibility of contracts with unspecified, or less specified, content; their greater potential for 'rationalization', that is, for reorganization of work to reduce factor inputs; and generally their better fit with the factory system and with mass production aimed at exploiting economies of scale by standardizing products and processes".<sup>6</sup>

Rond dezelfde tijd ontstonden de eerste collectieve arbeidsovereenkomsten door toedoen van de krachtiger vakorganisaties.<sup>7</sup> Deze cao's, waarin de individuele arbeidsovereenkomst kon worden ingebed, boden werknemers een grotere inkomens- en werkzekerheid. Ook bij deze collectieve contracten is voor werkgevers sprake van transactiekostenvoordelen op het vlak van loonkosten, onderhandelingskosten en andere kosten verbonden aan de inzet van arbeid, zoals investeringen in scholing en opleiding.<sup>8</sup> Aan het begin van de twintigste eeuw zagen nog maar weinig werkgevers deze voordelen, maar dat zou in de loop der jaren drastisch veranderen.

6 Wolfgang Streeck (2005), *The Sociology of Labor Markets and Trade Unions*. In Neil J. Smelser and Richard Swedberg, *The Handbook of Economic Sociology* (2nd ed.). Princeton: Princeton University Press, 261.

7 Volgens Van Zuthem ging het daarbij – vooral voor de vakbeweging – niet alleen om de verbetering van de materiële situatie van werknemers (correctiefunctie), maar ook om het verbeteren van hun maatschappelijke en culturele positie (emancipatiefunctie). H.J. van Zuthem (1967), *Het sociologisch perspectief van de vakbeweging in de maatschappelijke verhoudingen*. In: C. de Galan e.a., *Vakbeweging nu en straks*. Amsterdam: De Arbeiderspers, 88.

8 Bij de laatstgenoemde kosten speelt het ook zogenoemde hold up-probleem: werkgevers resp. werknemers investeren in elkaar, maar moeten beiden oppassen dat ze de opbrengsten daarvan niet door verloop resp. of ontslag kwijtraken (zie onder andere C.N. Teulings en J. Hartog, (1998). *Corporatism or competition? Labour contracts, institutions and wage structures in international comparison*. Cambridge: Cambridge University Press). Een cao helpt dat probleem deels op te lossen, zeker een bedrijfstak-cao die sectorbreed afspraken maakt over bijvoorbeeld scholing en employability. Zie over voor- en nadelen van de cao uitgebreid: M. Rojer, (2003), *(Over)leeft de CAO?* *Tijdschrift voor HRM*, 6, (4), 63-69.



### *De institutionele opbouw in Nederland*

Ondersteund door wetgeving groeide de collectieve arbeidsovereenkomst in de jaren vóór en vooral na de Tweede Wereldoorlog uit tot de kern van het collectieve arbeidsbestel. In de cao konden in beginsel over elk onderwerp van werk en loon afspraken worden gemaakt. Maar in de praktijk ontstond de situatie dat de werkgever de organisatie van de arbeid bepaalde en dat met vakbonden over de arbeidsvoorwaarden werd onderhandeld. Veel cao's werden per onderneming afgesloten, maar geleidelijk kwamen er meer bedrijfstak-cao's. Daarmee werden de ruilaspecten van de arbeid naar buiten de onderneming verlegd en werd de relatie tussen loon en werk(prestatie) diffuser.

Na de Tweede Wereldoorlog bestond in Nederland brede overeenstemming om conflicterende sociale belangen te beheersen via wetgeving en op nationaal niveau gemaakte afspraken. Landelijke overleg- en adviesorganen, een dirigistisch loonbeleid, coördinatielijnen binnen en tussen organisaties en classificatiesystemen voor loonverschillen zorgden voor een hecht institutioneel geheel. Jarenlang bepaalde de overheid, geadviseerd door centrale organisaties, de loonontwikkelingen. Dit gebeurde ver van sectoren en bedrijven en zeker ver van de werkvloer.<sup>9</sup> De ledentallen van de vakorganisaties groeiden naar 40 procent van de afhankelijke beroepsbevolking, terwijl de dekkinggraad van de overwegend bedrijfstak-cao's naar zo'n 70 à 80 procent klom.

Aldus gold lange tijd na de Tweede Wereldoorlog voor het collectieve stelsel van arbeidsverhoudingen:

- een sterke centrale sturing/coördinatie;
- institutionele integratie;<sup>10</sup>
- overwegend bedrijfstak-cao's met vaak een standaardkarakter, met als gevolg:
- collectivistische en uniformistische regelgeving.

9 Rond 1980 bestond er een omvattend wettelijk en institutioneel kader voor allerlei aan elkaar gekoppelde, geïndexeerde inkomens.

10 Vgl. B. Peper, (1979), *Coöperatie, conflict en coalitie; De Nederlandse arbeidsverhoudingen 1970-1980: veranderingen, constanten en perspectieven*. ESB, 1369.

### *Veranderingen van het systeem*

Rond 1980 begint het schip van het arbeidsbestel te zwenken.<sup>11</sup> Aan de basis hiervan liggen drie normverschuivingen. Leidend is de steeds sterkere nadruk op de markt als coördinatie-instrument. Inhoudelijk komt er, ten tweede, binnen arbeidsvoorwaardenvorming en wetgeving een sterke nadruk op werk boven inkomen. Loon en werk moeten weer meer in samenhang met elkaar worden gebracht. Ten derde wordt de nadruk op werk en marktwerking in toenemende mate vormgegeven door decentralisatie van de arbeidsvoorwaardenvorming. Daarmee nemen de verantwoordelijkheid en keuzemogelijkheden toe voor de lagere niveaus.

Deze normveranderingen doen geleidelijk de eerdergenoemde kenmerken eroderen. Zo geeft, ten eerste, de overheid formeel haar directe invloed op de loonvorming prijs, maar probeert die via indirecte methoden terug te krijgen. Om loonmatiging te verzekeren, wordt het centrale overleg regelmatig bezwaard door dreigingen wettelijke maatregelen te nemen.<sup>12</sup> Dat heeft soms ook effect, hoewel de loonontwikkelingen steeds meer in de sectoren en bedrijven worden bepaald.

Ten tweede boet de institutionele integratie aan betekenis in. Dat is zichtbaar in de verminderde betekenis van de SER en in de scherpere scheiding van publieke en private verantwoordelijkheden. De belangenorganisaties rond arbeid komen op grotere afstand van het politieke niveau. Ze worden bestuurlijk ook geweerd uit beleidsgebieden als de sociale zekerheid en de arbeidsvoorziening, waar wordt aangestuurd op een grotere 'zelfverantwoordelijkheid' van werknemers voor werk en inkomen. De sociale organisaties gaan steeds meer terug naar hun oorspronkelijk werkterrein: collectief onderhandelen over arbeidsvoorwaar-

11 Er waren er al eerder bepaalde signalen van verandering. Zo staat het centralisme al vanaf het begin regelmatig ter discussie. In de beginjaren vijftig bijvoorbeeld door Romme (KVP), later door bonden die terrein op de centrale organisaties wilden terug winnen door verspreide stakingen en feitelijk ook door de vele werkgevers die 'zwarte lonen' betaalden, wat in 1964 uitmondde in de beruchte 'loonexplosie'. Ook de wettelijke verandering van het loonregime in 1970 is een signaal, maar de werkelijke institutionele veranderingen zouden pas na de jaren tachtig komen als marktcoördinatie in de loonvorming steeds meer vrij baan kreeg. A.G. Nagelkerke en A.C.J.M. Wilthagen, (2000), *Op weg naar een institutioneel mozaïek. Sociaal Maandblad Arbeid*, 55, (4), april, 156-166.

12 Scharpf spreekt in dit geval van bargaining in the shadow of hierarchy. F.W. Scharpf, (1993), *Coordination in hierarchies and networks*. In F.W. Scharpf, e.a., *Games in hierarchies and networks*. Boulder: Campus Verlag.

den. Daar wordt vanaf ongeveer 2000 de onderlinge concurrentie tussen vakbonden groter, mede door de komst van werkgeversvriendelijke vakbondjes (*yellow unions*).

De derde ontwikkeling is dat het ledental van de vakbeweging afneemt, van 40 procent naar minder dan 24 procent van de afhankelijke beroepsbevolking in 2007.<sup>13</sup> De redenen lopen uiteen: van een veranderende productiestructuur, een toename van deeltijd- en tijdelijke banen, een verminderde belangstelling van jongeren tot veranderende opvattingen over collectieve regulering.<sup>14</sup> Met de ontwikkelingen in de loonvorming en wettelijke regelingen voor meer zelfregulering op lagere niveaus<sup>15</sup> leidt dit tot meer decentralisatie van het collectieve systeem. Behalve splitsingen van een aantal grote cao's in ondernemings-cao's gaat het hier vooral om de geleidelijke openstelling van bedrijfstak-cao's voor specifieke toepassingen in (sub)sectoren en bedrijven. De standaard-cao overleeft nog slechts in enkele bedrijfstakken. Maar opvallend is wel dat de veranderingen in het primaire loon hierbij relatief buiten schot blijven. Per cao worden naast andere afspraken meestal nog gelijke verhogingen van het primaire loon afgesproken. De decentralisatie krijgt vooral betekenis in de 'andere' arbeidsvoorwaarden, die geleidelijk in aantal toenemen. Denk hierbij aan scholing en werkgelegenheid, flexibilisering en employability, arbeid en zorg en kinderopvang, persoonlijke ontwikkelingsplannen en à la carte-regelingen.<sup>16</sup>

De decentralisatie, ten vierde, leidt weg van de collectivistische en relatief uniforme afspraken en regelgeving. Nieuwe lage loonschalen, meer flexibiliteitsafspraken en, geleidelijk aan, prestatiecriteria in beloningsvormen verhogen de differentiatie in arbeidsvoorwaarden. De decentralisatie en de flexibele beloningen raken aan de regelingskracht van de cao. De uitwerking van flexibele beloning valt immers vaak buiten haar bereik en die van de vakbonden. Maar tegelijkertijd betekenen decentralisatie, differentiatie en flexibilisering dat werk en loon weer

13 CBS (2008), *Organisatiegraad van werknemers 1995-2008*. Den Haag.

14 Zie T. Wilthagen (2010), *Over de arbeidsmarkt gesproken. Voorstellen voor vernieuwing en verandering*. Tilburg: Uitgeverij Celsus.

15 Tros noemt een dergelijke ontwikkeling naar meer zelfregulering *empowerment*. Frank Tros, (2001), *Arbeidsverhoudingen: decentralisatie, deconcentratie en empowerment*. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 17, (4), 304-319.

16 Daarbij is er een overgang merkbaar van regelingen voor grote groepen naar regelingen die individuele afstemming beogen.

nauwer op elkaar worden betrokken. Dat past bij organisatieveranderingen waarbij meer flexibiliteit wordt gekoppeld aan grotere regelbevoegdheden van werknemers.<sup>17</sup>

De normveranderingen voeren naar een andersoortig arbeidsbestel. De opkomst en doorgroei van de 'anderswerkende' zelfstandige zonder personeel speelt daarin een hoofdrol. Uiteindelijk willen we in deze paper komen tot een scenario om hierop in te kunnen spelen. Maar eerst schetsen we in de volgende twee paragrafen enkele feitelijke ontwikkelingen en de juridische context van zzp-schap.

17 *High performance* en *high commitment* komen hier samen, maar dat heeft volgens Tissen e.a. wel als prijs gehad dat de begrippen loyaliteit en prestatie zijn veranderd. Dat geldt wellicht bij uitstek voor zzp'ers. Volgens de auteurs heeft dat bevorderd dat werknemers de overgang van baanzekerheid naar werkzekerheid goed hebben doorstaan, maar er is minder loyaliteit dan vroeger: "'Employability rules' is wat de klok slaat". René Tissen, Frank Lekanne Deprez, Rosalie Burgers en Kees van Montfort (2008), Denkend over Mens en Werk. *Tijdschrift voor HRM*, 11, (2), 98. Een en ander geldt wellicht bij uitstek voor zzp'ers.

### 3. De opkomst van de zzp'er

Een zzp'er is niet werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst. Zzp'ers zijn zelfstandigen en zijn – juridisch gesproken – werkzaam op basis van een 'opdracht'. Bij de regulering van deze 'opdrachtsovereenkomst' heeft de wetgever de volgende situatie voor ogen gehad: de opdrachtnemer verricht een min of meer afgeronde werkzaamheid voor de opdrachtgever. Het gaat dan niet om bouwwerken (dat is 'aanneming van werk'), maar om meer onstoffelijke werkzaamheden. Denk hierbij aan de werkzaamheden van een advocaat, een freelance journalist die een artikel schrijft, de vertaler die een boek vertaalt of de fotograaf die een bruiloft 'vastlegt'. De opdrachtsovereenkomst wordt veel gebruikt in 'omroepeland'. Veel bekende presentatoren/presentatrices hebben geen arbeidsovereenkomst. Relatief nieuwe toepassingen vinden we in de transportsector (de zelfstandige trucker met zijn eigen vrachtauto), maar ook in de zorg, waaronder de thuiszorg<sup>18</sup> en de verpleging (de zelfstandige ziekenverzorger) en – eveneens veel voorkomend – in de bouw. Van het aantal zelfstandigen zonder personeel is geen algemene registratie voorhanden. Mede daardoor, door definitieverschillen en door de grote variatie in zzp-vormen<sup>19</sup> – er zijn bijvoorbeeld ook zzp'ers die hun zelfstandige werk combineren met parttime werknemerschap – lopen de schattingen over de aantallen zzp'ers nogal uiteen. Dat loopt van circa 300.000 (EIM) tot ongeveer 550.000 (FNV), zo'n 6 à 7 procent van de werkende bevolking in Nederland.<sup>20</sup>

Wat ook de aantallen bij benadering zijn, de groei is sinds het eind van de jaren negentig aanzienlijk geweest. Zo begonnen in 2003 54.000 personen een eigen bedrijf, in 2007 was dit aantal gegroeid naar 102.000. Deze toename is volgens de Kamers van Koophandel vooral te danken aan de snel groeiende groep zzp'ers, die ruim de helft van het aantal starters uitmaakt. In de bouw is inmiddels een kwart zzp'er, in het kleinbedrijf van de bouw zelfs 70 procent (2006) en in de ingenieurs- en

18 In de thuiszorg leidt dat zeker wel tot discussie over de vraag of er niet toch een arbeidsovereenkomst met de instelling voor thuiszorg is. Zie bijvoorbeeld Rb.

Arnhem, AWB 07/2996, LJN: BC 8688; Rb Almelo, 06/1369 en 06/1370, LJN: BB3315.

19 Zie o.a. EIM (2007), *Van onbemand naar onmisbaar*. Den Haag, 21/22.

20 EIM, a.w., 20. Voor een recent onderzoek: EIM/Bureau Bartels, 2008, *Zelfstandigen zonder personeel*. Den Haag: Onderzoek in opdracht van het Ministerie van SZW.

architectenbureaus is dat ruim boven de 50 procent (CBS, 2007; 2008).<sup>21</sup> En de verwachtingen zijn zeer hoog. Volgens de FNV gaat het aantal zzp'ers naar 1 miljoen in 2010, terwijl L. Hermans van het MKB voor dat jaar zelfs sprak over ongeveer 2 miljoen zzp'ers.<sup>22</sup> Inmiddels is die voorspelling achterhaald door de economische crisis.

Een belangrijke kanttekening bij de schattingen van het aantal zzp'ers is dat er ongetwijfeld veel zelfstandigen bij de Kamer van Koophandel staan ingeschreven die wel willen werken, maar (nog) geen opdracht(en) hebben. Inmiddels is als gevolg van de economische crisis het feitelijk aantal werkende zzp'ers in het tweede kwartaal van 2009 voor het eerst weer gedaald.<sup>23</sup> Een andere kanttekening is dat de groep zzp'ers erg divers is, uiteenlopend van de zeer goed verdienende topvakman of -vrouw tot de zelfstandige die grote moeite heeft om uren bij elkaar te sprokkelen en onder de armoedegrens opereert.<sup>24</sup>

Een interessante vraag is waarom het aantal zelfstandigen in een betrekkelijk korte periode zo sterk is toegenomen. Dat kan in onze visie voor een deel verklaard worden uit het feit dat werkenden het keurslijf van de arbeidsovereenkomst willen afwerpen,<sup>25</sup> bijvoorbeeld omdat ze arbeid en zorg op eigen wijze willen combineren. Of omdat ze zelf (en meer) over hun niet-werk-tijd willen beslissen. Denk in dit verband aan de zzp'er die vertelt dat hij in drie dagen werk gemakkelijk kan verdienen wat hij als werknemer in vijf dagen verdiende en zo vier dagen 'weekeinde' heeft. De 'vrije werker' dus.

Voor een ander deel is de toename te verklaren uit een lastige arbeidsmarktpositie, bijvoorbeeld van oudere werknemers (denk aan

21 Zie CBS 2008, *Statline*; CBS 2006, *Kleinbedrijf in de bouw floreert*; CBS 2008, *Architecten- en Ingenieursbureaus* (Branchebeschrijving 2000-2006). Den Haag.

22 Zie *PeO Actueel* van 1 oktober 2008: Hoge groei aantal zzp'ers ten koste van sociale verzekeringen?

23 CBS 20 januari 2010, *Meer zelfstandigen zonder personeel geven er de brui aan*. Den Haag, CBS. Het Centraal Planbureau stelt dat dankzij de uittocht van zzp'ers de toename van werkzoekende is vertraagd. Zie CPB 2009, *Centraal Economisch Plan*. Den Haag: CPB, 96.

24 Het gemiddeld inkomen van zzp'ers is ongeveer 20.000 euro, maar geeft een daling te zien door de groei van de groep. 16% van de zzp'ers heeft een inkomen onder de armoedegrens. Zie Kennissite MKB en ondernemerschap ([www.ondernemerschap.nl](http://www.ondernemerschap.nl); gedownload 25-03-2009).

25 Zie ook het manifest van de Balie-groep 2009, *Ontvoogde verhoudingen, kracht van mensen. Naar een hervormingsagenda voor de arbeidsverhoudingen*. Amsterdam.

50-plussers). Om uiteenlopende redenen zijn werkgevers niet snel (meer) bereid oudere werknemers op basis van een arbeidsovereenkomst aan te nemen, bijvoorbeeld uit angst dat die werknemers meer en langer ziek zullen zijn of een te lage productiviteit hebben. Etnische minderheden hebben eveneens arbeidsmarktmotieven om voor het zzp-bestaan te kiezen.

Wij denken echter dat de grondslag voor de toename vooral in de economische sfeer ligt. Vanuit het perspectief van de opdrachtgever zijn zzp'ers economisch interessant. Vaak zijn de kosten van een opdrachtnemer immers aanzienlijk lager dan die van een werknemer: er zijn geen cao's en/of pensioenregelingen van toepassing en evenmin zijn er werkgeverslasten voor de sociale zekerheid. Sterker nog: de opdrachtnemer heeft nauwelijks aanspraken op een minimumbeloning (zie de volgende paragraaf). In deze sfeer ligt dan ook een belangrijk motief voor de werkgever om in ieder geval *in constructie* een opdrachtovereenkomst aan te gaan, waar de facto geen andere relatie bestaat dan die van een arbeidsovereenkomst. In de literatuur spreekt men dan van 'schijnzelfstandigen'. In de volgende paragraaf gaan we nader in op het verschil tussen de opdrachtovereenkomst en de arbeidsovereenkomst.

#### 4. De opdrachtovereenkomst

In deze paragraaf schetsen we kort het wettelijke kader van de opdracht-overeenkomst en het verschil met de arbeidsovereenkomst. Hieruit blijkt waarop een zzp'er kan rekenen wat betreft bescherming en zekerheid.

##### *De opdrachtovereenkomst, de civielrechtelijke regeling*<sup>26</sup>

Zoals gezegd: bij een overeenkomst van opdracht zijn er twee partijen, genaamd opdrachtgever en de opdrachtnemer. Bij een overeenkomst van opdracht is de opdrachtgever geen loondoorbetaling verschuldigd als de opdrachtgever niet werkt en/of ziek is. In beginsel heeft de zzp'er niet de aanspraken die de reguliere werknemer aan titel 10 van het BW kan ontlenen. De opdrachtnemer verbindt zich tot het verrichten van werkzaamheden 'anders dan op basis van een arbeidsovereenkomst'. De opdrachtgever is bevoegd om aanwijzingen te geven over de uitvoering van de opdracht. Als de opdrachtnemer het daar op redelijke gronden niet mee eens is, kan hij de overeenkomst opzeggen. De opdrachtnemer kan bedingen dat een ander in zijn plaats de opdracht (ook) mag uitvoeren. Als de opdrachtnemer het werk voor zijn beroep of bedrijf is aangegaan, is de opdrachtgever loon verschuldigd. Het staat partijen in beginsel vrij welk loon zij afspreken.<sup>27</sup> De ondergrens is het wettelijk minimumloon voor zover betrokkene niet meer dan twee andere opdrachtgevers heeft. Ook moet de opdrachtgever aan de opdrachtnemer zijn 'onkosten, verbonden aan de uitvoering van de opdracht' voldoen. Die aanspraak bestaat niet als de onkosten al verdisconteerd zijn in het loon. De wet zelf definieert het begrip onkosten niet.

De *opdrachtgever* kan te allen tijde de overeenkomst tussentijds opzeggen. Hij heeft dan doorgaans wel een ontslagvergunning nodig, tenzij de opdrachtnemer 'in de regel' werkzaam is voor meer dan twee andere 'werkgevers'.<sup>28</sup> De opdrachtnemer moet dus ten minste drie

26 Art. 7A: 1639 e.v. BW. Zie uitgebreid: G. Boot, 2005, *Arbeidsrechtelijke bescherming*. Dissertatie, Leiden. Zie voorts: J.J.M. de Laat, 2007, *Overeenkomst van opdracht of arbeidsovereenkomst*. Arbeidsrechtelijke Annotaties, 2007, (1), 47-68.

27 Als daarvan de hoogte niet bepaald is, is een 'redelijk' loon verschuldigd. In de schaarse rechtspraak op dit onderwerp, ziet men onder andere benoeming van deskundigen en verwijzingen naar het gebruikelijke 'loon in de branche'. Zie o.a. LJN: BA9613, Rechtbank Zwolle, 123351 / HA ZA 06-994.

28 Artikel 1 onder b BBA.



opdrachtgevers hebben, wil er geen ontslagvergunning nodig zijn. De wetgever (in het BBA, Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen) stipuleert daarmee dat de 'echte' zelfstandige geen beschermwaardige arbeidsverhouding behoeft.<sup>29</sup>

In de rechtspraak blijkt de rechter menigmaal een arbeidsovereenkomst aan te nemen, waar de betrokken partijen (op papier) een opdrachtovereenkomst hadden afgesproken. De rechtspraak tendeert ernaar dat als alle omstandigheden van het geval erop wijzen dat er geen sprake is van een opdrachtovereenkomst maar van een gewone arbeidsovereenkomst, die laatste moet worden aangenomen. De rechter treedt op in situaties dat er sprake is van schijnconstructies.<sup>30</sup> Als de rechter die aanneemt, moet de opdrachtgever alsnog, met terugwerkende kracht, aan alle verplichtingen voldoen die het arbeidsovereenkomstenrecht oplegt, van doorbetaling van loon bij ziekte tot een vakantiebijslag-aanspraak alsook een in de geldende cao geregelde overwerktoeslag.

Voor wat betreft de *collectiefrechtelijke* aspecten: in 2007 liet de Nederlandse Mededingingsautoriteit in een visiedocument weten dat in cao's, zoals op dat moment het geval was in de Remplacenten-cao, geen tariefafspraken voor zelfstandigen mogen worden gemaakt. Uit de hoek van de vakbeweging c.q. van een vertegenwoordiging van opdrachtnemers, kan dus – naar het lijkt – maar moeilijk invloed uitgeoefend worden op het loon van een zelfstandige.<sup>31</sup>

Opmerkelijk is echter dat artikel 1 onder 2 van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst, daterend van 1927 en artikel 2 lid 4 van de Wet op het algemeen verbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten, daterend van 1937, nog steeds voorzien in de mogelijkheid van collectieve regelingen voor overeenkomsten van opdracht. Wij houden het erop dat deze kwestie nog niet is beslist.<sup>32</sup> Het is niet uitgesloten dat het Europeesrechtelijk geïnspireerde standpunt van de Mededingingsautoriteit het uiteindelijk wint van het klassieke beschermingsargument in arbeidsverhoudingen. Het zou in ieder geval

29 Welke gedachte weer sterke gelijkenis vertoont met de situatie dat een VAR-WUO-verklaring wordt afgegeven, namelijk minstens 3 opdrachtgevers; zie de volgende paragraaf.

30 Zie bv. HR 13 juli 2007, JAR 2007/231 (Thuiszorg/PGGM).

31 NMA, 07-34 / 05-12-2007.

32 Zie A.H.J. Schreuders, 2009, *ZZP: Zelfstandige Zonder (sociale) Protectie*. Universiteit van Tilburg, Masterscriptie Recht en Management.

interessant zijn deze kwestie uit te procederen tot op het niveau van het Europese Hof van Justitie. Met dat doel wellicht heeft onlangs een van de FNV-bonden een procedure aanhangig gemaakt tegen de Staat met de eis het Visiedocument van de NMA in te trekken. De betrokken FNV-bond meent dat minimumtariefafspraken voor zelfstandigen in cao's niet in strijd zijn met het mededingingsrecht.

Samenvattend kunnen we stellen dat in de hele titel van het BW nauwelijks regels over de opdracht te vinden zijn, die de opdrachtnemer beschermen, zoals we die kennen uit het arbeidsrecht. 'Vrijheid, blijheid', zou men kunnen zeggen, maar ook: er is – behoudens verzekering – geen bescherming voor de zieke opdrachtnemer, geen vangnet voor de werkloze opdrachtnemer en hij geniet evenmin een pensioen als hij dat niet zelf geregeld heeft.<sup>33</sup> De zelfstandige die voor minder dan drie opdrachtgevers werkzaam is, geniet wel de ontslagbescherming van art. 6 BBA als de opdrachtgever de opdrachtovereenkomst tussentijds wil beëindigen.

Het arbeidsrechtelijke onderscheid tussen een arbeidsovereenkomst en een opdrachtovereenkomst is al met al fluïde. De partijbedoeling, die blijkt uit (op schrift gestelde) afspraken is zoals gezegd zeker van groot belang. De feitelijke praktijk echter is minstens zo relevant. Rechters nemen een arbeidsovereenkomst aan als ze van opvatting zijn dat de opdrachtovereenkomst een schijnconstructie is.

#### *De opdrachtovereenkomst en het sociaalzekerheidsrecht*

Zzp'ers vallen in principe niet onder het sociaalzekerheidsrecht. Zij hebben bij werkloosheid dus geen aanspraak op een WW-uitkering en bij arbeidsongeschiktheid evenmin op een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Tot 2004 bestond er nog de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen, maar die is toen afgeschaft omdat de opbrengst – een uitkering op minimumniveau – niet opwoog tegen de kosten. Wel bestaat nog de Zelfstandig en zwanger-regeling (ZEZ-regeling) die voorziet in een uitkering op minimumniveau bij zwangerschap en bevalling voor vrouwelijke zelfstandigen.

Zzp'ers betalen uiteraard ook geen premies voor die voorzieningen. Maar net als in het arbeidsrecht prikt de rechter ook in het socialezeker-

33 80% van de zzp'ers bouwt in de praktijk te weinig of geen pensioen op, terwijl 75% wel een pensioen wil.

heidsrecht schijnconstructies door. Dat is ook begrijpelijk als we bedenken dat sociaalzekerheidsrechtelijke aanspraken worden gefinancierd uit fondsen, waarvan de beheerder (nu de belastingdienst) er belang bij heeft zoveel mogelijk middelen binnen te halen. Zelfstandigen en hun opdrachtgevers liepen daardoor steeds het risico dat zij achteraf aangesproken werden om zowel de (hoge) werkgevers- als de werknemers-premies alsnog te voldoen

Om dat risico uit te sluiten heeft de wetgever de VAR-WUO-verklaring geïntroduceerd: de fiscus verklaart op voorhand schriftelijk dat betrokkene geen (zogenoemde fictieve) dienstbetrekking heeft (VAR staat voor Verklaring Arbeidsrelatie; WUO voor Winst Uit Onderneming). De opdrachtgever is daarmee zeker dat hij voor de periode waarvoor de verklaring is afgegeven, geen risico loopt toch premie te moeten voldoen. Beschikt de zelfstandige niet over een dergelijke verklaring, dan kan er nog steeds sprake zijn van een echte opdrachtgever/opdrachtnemer-relatie in sociaalzekerheidsrechtelijke zin. Partijen hebben daarover dan geen zekerheid en lopen het risico alsnog premies te moeten betalen.

### *Conclusie en perspectief*

Anders dan het sociaalzekerheidsrecht kent het arbeidsrecht geen verklaring vooraf dat de zelfstandige geen schijnzelfstandige is. Weliswaar zal een VAR-WUO-verklaring bij de beoordeling van alle feiten en omstandigheden een rol spelen, maar deze is voor een rechter niet beslissend om geen arbeidsovereenkomst aan te nemen. En als een zelfstandige (achteraf) een (arbeidsrechtelijke) werknemer blijkt, heeft hij aanspraak op alle rechten die het arbeidsrecht biedt. Omgekeerd biedt de VAR-WUO-verklaring (vooraf) wel de zekerheid dat geen premies verschuldigd zijn.

Inmiddels heeft minister Donner van Sociale Zaken en Werkgelegenheid advies gevraagd aan de SER, onder meer over de vraag of het overheidsbeleid op het vlak van de sociale zekerheid, het pensioenstelsel en het minimumloon nog wel is toegesneden op de toenemende variëteit in arbeidsrelaties (en het sterk gegroeide aantal zzp'ers).<sup>34</sup> Hij verwacht dit advies in het voorjaar van 2010. Wellicht neemt de SER die gelegenheid ook te baat om arbeidsrechtelijk scherpere grenzen te trekken tussen zelfstandigen en werknemers.

<sup>34</sup> Brief d.d. 21 september 2009.

## 5. Mogelijke gevolgen voor het stelsel van arbeidsverhoudingen

De recente snelle toename van het verschijnsel zzp'er – een ontwikkeling die we ook in andere landen waarnemen<sup>35</sup> – roept ook de vraag op naar de betekenis ervan voor het (collectieve) stelsel van arbeidsrelaties. In deze paragraaf gaan we in op een mogelijk scenario.

Denkbaar is dat we de zelfstandig werkenden op de een of andere manier integreren in het bestaande collectieve kader. Dit lijkt passend voor die zzp'ers die niet uit vrije keuze het werknemerschap hebben verlaten en sterk afhankelijk zijn van een enkele opdrachtgever. Maar zoals benadrukt, een grote groep heeft zelf voor het zzp-schap gekozen. Voor het vervolg nemen we nu aan dat het verschijnsel zzp'er, dat nu nog vooral in de arbeidsintensieve sectoren voorkomt, in de komende jaren ook in andere sectoren sterk toeneemt – ondanks de crisis. Daardoor zal de 'onafhankelijke' zzp'er – let wel, veel discussie betreft juist de schijn-zelfstandige ofwel de afhankelijke zzp'er, in het Engels *dependent self-employed* of *bogus self-employed*<sup>36</sup> – in de arbeidsverhoudingen gaan overheersen.

Een dergelijk scenario zou een grote breuk betekenen met de klassieke tegenstelling tussen kapitaal en arbeid en daarmee ook met de vaak problematische werkgever-werknemerverhouding. De vraag is nu wat dat postindustriële perspectief zou kunnen betekenen voor de (Nederlandse) collectieve arbeidsverhoudingen.

Een kernpunt van verandering is dan dat steeds minder lonen collectief bepaald worden: de cao loopt als het ware leeg. Er komen voor de tegenprestaties voor werk immers meer individuele overeenkomsten (zogenoemde *i-deals*), die per definitie meer marktelementen bevatten,

35 Zie European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2009), *Self-employed workers: Industrial relations and working conditions*. Dublin, 4-9.

36 Vgl. A. Supiot et al. (2001), *Transformation of labour and future of labour law in Europe*. Brussels: Report to the European Commission; K. Schulze Buschoff en C. Schmidt (2007), *How do legislators and trade unions adapt to the emergence of 'new self-employment'?* Comparing UK, Germany and the Netherlands. Conference paper for the 28th IWPLMS. Aix en Provence, 5-7 July 2007; R. Böheim en U. Mühlberger (2009), *Dependent self-employment: workers between employment and self-employment*. *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, 42, (2), 182-196. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

meer flexibel zijn en van relatief beperkte duur. Voor een aantal werknemers – groepen die vooral substituten van elkaar zijn en daardoor slechts beperkte economische macht bezitten en, ook als ze kiezen voor een bestaan als zzp'er, naar de ondernemer/werkgever toe nauwelijks een vuist kunnen maken, – blijft organisatie en cao-vorming mogelijk,<sup>37</sup> al is hier verzwakking van hun positie tegenover de werkgever waarschijnlijk. Ook is verdere decentralisatie via het opknippen van sector-cao's in kleinere lokale en/of ondernemings-cao's denkbaar, een trend die nu nog niet zichtbaar is.

Voor de vakbond zoals we die nu kennen, dreigt verlies van haar meest essentiële functie: de loonvormingsfunctie. Een geringer leden-tal verzwakt haar organisatiemacht tegenover de werkgever, terwijl bij gebrek aan voldoende achterban het uitvechten van arbeidsconflicten lastiger wordt. Haar positie zal ook afhangen van de mate waarin cao-lonen voor werkgevers afwijken van gemiddelde geldelijke zzp-afspraken. Het gevaar van *downsizing* van de door werkgevers wel eens betitelde 'kerstboom' van de cao is niet ondenkbeeldig, evenals de mogelijkheid dat voorbij een kritische grens van aantallen zzp'ers, de verschijnselen 'werknemer' en 'vakbond' ophouden te bestaan, zeer ten nadele overigens van de nog vele relatief zwakke 'werkers'.

Een groot aantal zzp'ers doorbreekt het gelijke speelveld dat de vakbonden in het verleden konden bieden. Een dergelijk speelveld zou nog denkbaar kunnen zijn in tijden van grote spanningen op de arbeidsmarkt, maar in dat geval is juist een grote uittocht richting zzp-schap meer realistisch. De ordening van sectoren en deelarbeitsmarkten via de loonvorming zal steeds meer aan de coördinatie door de markt zijn. Het algemeen verbindend verklaren van cao's (avv) lijkt dan niet langer een zinvol instrument, behalve misschien voor kwetsbare sectoren, als daar ten minste 55 à 60 procent van de werknemers bij een door de cao gebonden werkgever werkt.<sup>38</sup> Mocht de avv worden afgeschaft, zoals D66 bepleit, dan zal het zojuist geschetste scenario worden versneld.

Een andere consequentie van het veronderstelde zzp-perspectief is dat ook het huidige institutionele coördinatiemechanisme in duigen valt.

37 Zie bijvoorbeeld hierover J. Hartog (2007), Ruimte voor eigen koers; opstel over de relatie tussen overheid en sociale partners. *Beleid en Maatschappij*, 34, (1), 45 (noot 14).

38 Zie art. 4.1 van het Toetsingskader algemeenverbindendverklaring cao-bepalingen. *Staatscourant*, 2006, (232), 24.

In het centrale overleg valt niet veel meer te bespreken. De vakbeweging kan niet meer leveren – geen loonmatiging en geen gelijk speelveld qua arbeidsvoorwaarden in bedrijfstakken – terwijl de werkgeverscentrales de druk zullen voelen de ‘prijsvorming’ van werk aan haar leden te laten. Daarmee verliest de vakbeweging ook steeds meer institutionele macht. Het is een uitkomst die los van de zzp’ers ook kan intreden als de decentralisatie van de collectieve arbeidsverhoudingen krachtig doorzet en de betekenis van nieuwe (kleine) bonden sterker wordt.

Bij dit alles is – als de collectieve macht via vakbond en cao verder afneemt – toenemende loonconcurrentie binnen de overgebleven groepen economisch relatief zwakke werknemers waarschijnlijk. Die kan zowel opwaarts als neerwaarts zijn, afhankelijk van het structurele (vergrijzing, ontgroening) en conjuncturele karakter van de arbeidsmarkt en van de mate waarin bepaalde werknemerskwaliteiten gewenst zijn. Voor een ander deel van de groep werknemers, zeker die met door de werkgever gewilde *assets*, zal de loonconcurrentie relatief beperkt zijn. De reden hiervoor is dat zij door verschillen in (deels bedrijfsgebonden) kennis, vaardigheden en competenties minder uitwisselbaar zijn. De inkomenspositie van werknemers zal diverser en naar werknemer/zzp’er gedifferentieerder zijn dan nu. De grotere diversiteit van werknemers/zzp’ers maakt ook de mobilisatiemacht van de vakorganisaties kleiner.

In het gegeven perspectief valt de onderschikkingsrelatie voor veel werkenden weg. De relatie met de werkgever/opdrachtgever wordt instrumenteler en de relatie met het werk professioneler. Daarbij is er een veel directere relatie tussen loon en werk(prestatie) dan in het cao-stelsel het geval is. De meeste regels die bescherming van de werknemer beoogden, worden overbodig of krijgen een andere inhoud: bijvoorbeeld globaler, meer faciliterend of ter preventie van bepaalde gebeurtenissen. Dat geldt voor de huidige werknemersverzekeringen – voortaan per onderhandeling als individuele zekerheid te realiseren of te verzekeren bij een verzekeringsmaatschappij of via een collectieve vangnetconstructie – voor medezeggenschapswetgeving, voor arbeidsmarktinstituties en voor tal van werkgeversverplichtingen. Niettemin zal er in een wereld van werkgevers en zzp’ers ook behoefte blijven aan regels voor het onderlinge verkeer en om bepaalde risico’s af te dekken. Bepalende factoren voor deze zowel beperkende als faciliterende regels zijn een efficiënt en doelmatig zakelijk verkeer tussen ondernemer en zzp’er en een wettelijk kader voor als algemeen erkende sociale regelingen die de individuele

draagkracht van de zzp'er te boven gaan. In de slotparagraaf werken we dit laatste punt nader uit.

Een specifieke vraag is welke gevolgen het geschetste zzp-perspectief heeft voor de op kapitaalbasis georganiseerde werknemersverzekeringen en pensioenen. Het aantal premieplichtigen neemt af, terwijl dat minder hoeft te gelden voor de (toekomstige) verplichtingen. Voor pensioenfondsen hoeft dat geen probleem te zijn – zelfs zou bij een sterke uittocht van oudere zzp'ers de doorsnee-premie juist gunstig kunnen uitpakken – maar wel als zich zulke crises blijven voordoen als in 2008/2009. De fondsen hebben in de genoemde jaren hun dekkingsgraden drastisch zien teruglopen en herstel kan bij afnemende aantallen premiebetalers moeizaam worden. Als er steeds meer zzp'ers komen, in samenhang met een sterke mobiliteitsverandering van jongeren, dan zal het discontinuïteitsrisico van pensioenfondsen stijgen, aldus Bovenberg.<sup>39</sup> Er kan daardoor in de herstelperiode leegloop optreden, terwijl niet duidelijk is of er voor de laatste cohorten nog een aanvullend pensioen wacht. Maar dat geldt ook voor zzp'ers. Ook voor een belangrijk deel van hen geldt dat er nauwelijks geld voor de oude dag opzij is gezet.<sup>40</sup>

Het is dan ook denkbaar dat een (beroeps)organisatie van zzp'ers het onderhandelingsstokje van vakbonden voor een deel gaat overnemen door per sector, (grote) onderneming of voor een lokale groep zzp'ers bepaalde collectieve goederen vast te leggen. Niet ondenkbaar is ook dat zo'n organisatie zelfs tarieven probeert vast te leggen voor bepaalde soorten werk. Zeker als het aantal zzp'ers snel toeneemt, kan een sterke behoefte ontstaan al te veel onderlinge concurrentie uit te schakelen. Voor de ondernemers kunnen hieraan weer transactiekostenvoordelen zitten. Zoals in paragraaf 4 aangegeven, is het echter nog geen uitgemakte zaak of een dergelijke collectieve tarievenovereenkomst mogelijk is of wordt. Maar los daarvan lijkt het eerder aannemelijk dat collec-

39 A.L. Bovenberg (2005), *Naar nieuwe pensioencontracten*. Erasmus Universiteit, OCFEB Research Memorandum 0401, Rotterdam.

40 In het debat over de herziening van de AOW vindt een meerderheid van de Tweede Kamer dat er meer aandacht moet worden geschonken aan de wijze waarop zzp'ers die zwaar werk verrichten hun pensioen kunnen halen (ANP, 11 november 2009).

tieve onderhandelingen over zzp-tarieven beperkt zullen blijven.<sup>41</sup> Als het zzp-fenomeen in toenemende mate alle dienstensectoren bereikt, worden de individuele kennis en competenties voor de tegenprestaties steeds doorslaggevend voor het 'loon.'<sup>42</sup>

Als we de ontwikkelingen en analyses uit het voorgaande doortrekken, is een scenario voorstelbaar met verstrekkende gevolgen. De regeling van de individuele en collectieve arbeidsverhouding kan op termijn een leeg huis blijken: de regels, instituties en vertegenwoordigende organisaties bestaan nog steeds, maar hebben geen betrekking meer op een groot deel van de werkende bevolking, waardoor steeds moeilijker aan de representativiteitseisen kan worden voldaan.<sup>43</sup> Datzelfde deel van de bevolking kan dan meer naar eigen wens op de arbeidsmarkt opereren, in een aantal gevallen daarmee een hoger netto inkomen overhouden, maar *mutatis mutandis* op een aanzienlijk lager niveau van (arbeidsrechtelijke) bescherming rekenen. Het huidige stelsel van sociale zekerheid zal qua omvang afnemen, terwijl door de crisis voor kapitaalgedekte werknemersregelingen een discontinuïteitsrisico en daarmee een te klein risicodraagvlak dreigt.<sup>44</sup> Vanuit een geheel ander perspectief zou kunnen worden gesteld dat we binnenkort weer terug zijn in het tijdperk van *employment at arm's length*, zoals de Amerikanen dat noemen, en dat het tijdperk van loondienst en arbeidsovereenkomst een historische anomalie is gebleken.<sup>45</sup>

<sup>41</sup> Het is dan ook waarschijnlijk dat de vakorganisaties die momenteel zzp'ers organiseren (FNV en CNV) in die context vooral een soort sociale ANWB-functie zullen kunnen vervullen.

<sup>42</sup> Zie hierover O.E. Williamson, M. L. Wachter en J.E. Harris (1975), Understanding the Employment Relation: The Analysis of Idiosyncratic Exchange. *The Bell Journal of Economics*, 6, (1), 250-279.

<sup>43</sup> Zo werd onlangs gesteld dat de cao Beroepsgoederenvervoer niet algemeen verbindend kan zijn en dat de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de algemeen verbindend verklaring van de cao 2007-2008 moet intrekken, omdat de branche-organisatie TLN niet representatief is. Zie HS-ARBEIDSVORWAARDEN 2008, CA0verzicht, Nr. 38.

<sup>44</sup> Een vrees onder meer geuit door L. Hermans van MKB-Nederland. Zie 'Zzp'er ondermijnt sociale stelsel'. *Financieele Dagblad*, 29 september 2008.

<sup>45</sup> Zie P. Capelli (2000), Market-Mediated Employment: The Historical Context. In: M. Blair and T. Kochan, *The New Relationship: Human Capital in the American Corporation*. Washington D.C.: Brookings Institution Press, 66-101.



### *Grenzen en ontwikkelingen*

Het voorgaande scenario is uiteraard een onzekere, hypothetische situatie. Wat kunnen we realistisch gesproken verwachten? De algemene verwachting is dat de groei van het aantal zelfstandig werkenden vooralsnog niet zal stoppen. Het is wel de vraag wat het effect van de huidige financiële crisis en naderende recessie ook voor hen zal zijn. Het is inmiddels wel duidelijk dat de economische crisis de zzp'er niet onberoerd heeft gelaten, hoewel het optimisme niet is verdwenen.<sup>46</sup> Zzp'ers hebben immers, net als uitzendkrachten, een minder stevige positie binnen het bedrijf en kunnen in tijden van economische neergang als eersten de arbeidsorganisatie moeten verlaten. Dat is, zoals gezegd, feitelijk ook gebeurd en wel zodanig dat de sterke aanwas van zzp'ers in de afgelopen jaren tot stilstand is gekomen (zie paragraaf 3).

In die zin trekken transactiekosten uiteindelijk de grens tot waar ondernemingen en sectoren met individuele opdrachtverlening kunnen en willen gaan. Ondanks de recente daling van het aantal zzp'ers wordt een verdere groei van de flexibele schil van ondernemingen waarin ook de zzp'ers een plaats hebben, mede als gevolg van de crisis, wel voorspeld.<sup>47</sup> Maar waar ondernemers de transactiekostengrens leggen van het gebruik van zzp'ers en werknemers is moeilijk te zeggen en zal ongetwijfeld variëren naar sector en marktsituatie. De econoom en Nobelprijswinnaar Coase heeft in zijn *theory of the firm* als een van de eersten duidelijk beargumenteerd dat het voor bedrijven niet efficiënt is om alle arbeid steeds op de zogenoemde *spot market* in te kopen.<sup>48</sup> Het voordeel van de arbeidsovereenkomst is voor de werkgever, zoals in paragraaf 2 gesteld, dat hij de werknemer een scala van opdrachten kan geven en het arbeidscontract niet tot in detail hoeft in te vullen. Dat geeft dus ook flexibiliteit. Dat is een belangrijke reden waarom op de arbeidsmarkt de zzp'er niet de werknemer volledig zal verdringen en het 'werkcontract' niet de arbeidsovereenkomst volledig zal verdringen, ook al gelden er in een diensteneconomie andere wetten dan in de industriële productieorganisatie die Coase voor ogen had.

Bovendien geeft HRM-onderzoek aan dat betrokkenheid bij de organisatie en de plaats van het werk in het grotere geheel, evenals goede

<sup>46</sup> Zie de Crisisindex ZZP oktober van FNV-ZZP, waarin naar voren komt dat de ergste dip achter de rug is.

<sup>47</sup> Dit blijkt uit de MKB Marktmonitor 2009.

<sup>48</sup> R.H. Coase, (1937), The Nature of the Firm. *Economica*, 4, 386-405.

onderlinge werkvarhoudingen, van onmisbaar belang zijn, vooral voor de productiviteit en het innovatievermogen van arbeidsorganisaties.<sup>49</sup> Een bedrijf vol mogelijk snel wisselende en instrumentele zzp'ers lijkt daarvoor niet te kunnen zorgen. Daarvoor zijn werknemers nodig die de continuïteit bewaken, specifieke kennis hebben en de benodigde functionele flexibiliteit leveren, ook al wordt ook van hen verwacht dat zij hun 'employability' op niveau houden en, zoals Wolfgang Streeck stelt, zich gaan gedragen als *Arbeitskraftunternehmer*.<sup>50</sup> Verder maken de grote mondiale ontwikkelingen en de noodzaak snel op veranderende concurrentiële varhoudingen te anticiperen de behoefte groter om ook voor zzp'ers een goede balans tussen flexibiliteit en zekerheid te zoeken. Zij kunnen door omstandigheden veranderen in relatief zwakke werkers, al was het alleen al door ouder te worden.

Al met al kunnen we stellen dat de laatste jaren ingrijpende veranderingen gaande zijn in het stelsel van arbeidsrelaties. Er is sprake van een individualisering van die relaties, met gevolgen voor de bestaande instituties en rechtsontwikkeling rond arbeid, al zal naar verwachting daarbij een aantal aspecten van het huidige meer collectivistische systeem niet verdwijnen. Zo zal de positie van de nieuwe zelfstandig werkende zonder personeel meer aandacht krijgen in beleid en recht, waarbij er vermoedelijk een demarcatie zal liggen tussen de afhankelijke en de onafhankelijke zelfstandige. Zeker de eerste groep, maar ook de tweede groep zal meer basiszekerheden krijgen of deze zelf gaan organiseren. Dit ondanks het feit dat (onafhankelijke) zzp'ers zelf het risico nemen en ondernemen als essentieel aspect van hun activiteiten zien.<sup>51</sup>

We zien al een voorzichtige beweging naar meer rechten of aanvullende regelingen. Zo hebben vrouwelijke zelfstandigen een wettelijk recht gekregen op een zwangerschaps- en bevallingsuitkering van minimaal zestien weken, waarbij de uitkering maximaal het wettelijk minimumloon bedraagt. Ook konden zelfstandige ondernemers die na de start van hun bedrijf waren geweigerd voor een reguliere arbeids-

49 Zie uitgebreid hierover: G. Evers (2004), *De economische waarde van werknemers*. Oratie Universiteit van Tilburg.

50 W. Streeck (2008), *Industrial Relations Today: Reining in Flexibility*. Köln: Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung, MPIfG Working paper 08/3, 11 (uitgesproken bij het 10-jarig bestaan van AIAS in april 2008).

51 Zie bijvoorbeeld M. Verheul, A.Ph.C.M. Jaspers, M. Westerveld en A.C.J.M. Wilthagen (2001), *Zelfstandige zonder personeel: regels en ervaringen*. Den Haag: SDU.

ongeschiktheidsverzekering zich tussen 1 november 2008 en 1 februari 2009 melden voor een zogenaamde 'vangnetregeling'.<sup>52</sup> Verder – nog een vogel in de lucht, maar belangrijk als signaal – heeft de Commissie Arbeidsparticipatie in haar advies een 'werkverzekering' voorgesteld, waarop in de derde fase, de voorziening voor werk en inkomen, ook zelfstandigen een beroep kunnen doen. Deze voorziening, te financieren uit publieke middelen, zou een uitkering moeten gaan bieden op het niveau van het sociaal minimum.<sup>53</sup> Ten slotte is recent door de Belastingdienst en UWV groen licht gegeven aan een BV-constructie, het zogenoemde Uniforce-concept, dat een zelfstandige in staat stelt om een eigen onderneming met maximale zeggenschap te combineren met de verzekeringen van een werknemer. Volgens Uniforce is dit de oplossing voor mensen die niet met een Verklaring Arbeidsrelatie (VAR) kunnen of willen werken en vormt het 'een perfecte invulling voor het grijze gebied dat is blijven liggen tussen een arbeidsovereenkomst als werknemer en het zelfstandig ondernemerschap'.<sup>54</sup> Ongetwijfeld zullen nog meer collectieve regelingen volgen, waaronder pensioenregelingen, maar zeker veel minder dan bij de bescherming van werknemers het geval is (geweest).

In de laatste paragraaf geven we een korte slotbeschouwing over de betekenis van de groeiende groep zzp'ers en kijken we verder vooruit naar mogelijke oplossingsrichtingen voor het inspelen op sociale risico's.

52 Zie het *Financieele Dagblad*, Vangnet bij ziekte voor zzp'ers. 22 oktober 2008.

53 Commissie Arbeidsparticipatie (2008), *Naar een toekomst die werkt*. Rotterdam, 81–82.

54 L. van den Berg (2009), De Uniforce-constructie. *Tijdschrift Recht en Arbeid*, 1, (12), 97. Zie ook <http://www.uniforce.nl/>.

## 6. Slotbeschouwing en vooruitblik

Is met de door groei van de zzp'er eindelijk de emancipatie van de arbeider voltooid? Een verstrekkende conclusie zou kunnen zijn dat de kern van de arbeidsverhouding in de toekomst niet zozeer is gelegen in de blijvende verhouding tot een andere persoon, in casu de werkgever, maar in de verhouding van de arbeid verrichtende persoon tot zijn eigen arbeid. Deze wellicht wat filosofische stelling ontleen wij niet aan de postmoderne sociologie, maar aan het werk van Tilburgse hoogleraar Frans van der Ven die op 5 oktober 1938, dus meer dan zeventig jaar geleden, in zijn openbare les 'Critische inleiding tot de systematiek van het arbeidsrecht' stelde dat het niet moeilijk in te zien is "dat het arbeidsrecht ontspruit uit de arbeidsverhouding, die primair is een verhouding van den arbeidenden mensch tot het doel van zijn arbeid". Dat kan leiden tot een stelsel van arbeidsverhoudingen waarin steeds meer de zelfstandige activiteit van de werkenden en hun arbeid relevant is voor de rechtsontwikkeling en institutionele vormgeving.

Hoe kunnen, of moeten, we hiermee omgaan? Eerder zagen we dat de groei van het aantal deeltijdwerkers en ook die van de groep uitzendkrachten ertoe leidden dat er meer en betere regelingen kwamen voor deze arbeidskrachten. Niet alleen de voordelen, maar ook de nadelen van het werken buiten de arbeidsverhouding zullen meer in beeld komen. Zo is niet uit te sluiten dat zzp'ers die de afgelopen jaren zijn gestart, gemiddeld op een leeftijd van 44 jaar, over 15 tot 20 jaar (zo niet eerder) zullen constateren dat hun pensioensituatie, of eerder hun situatie bij arbeidsongeschiktheid veel minder rooskleurig is dan gedacht. Dit kan leiden tot spijtoptanten en 'weduwen aan de poort' situaties. Een grote groep zelfstandig werkenden regelt namelijk de inkomensverzekering in beide situaties niet tijdig of voldoende, deels uit kostenbesparing, deels door onvoldoende kennis en voorlichting en deels doordat zij niet worden geaccepteerd door verzekeraars.<sup>55</sup> In dit verband is het bovendien een prangende vraag hoe en in welke mate zelfstandig werkenden de idee van een leven lang leren gestalte gaan geven, omdat zij in de

55 Zie het *Financieele Dagblad* van 13 maart 2008, Tweede Kamer ongerust over groot aantal zzp'ers zonder verzekering.

regel geen gebruik kunnen maken van scholingsregelingen op sectoraal of bedrijfsniveau. Onderinvestering ligt op de loer.<sup>56</sup>

In het algemeen zijn er vier manieren om nieuwe groepen werkenden te verzekeren tegen inkomens- en sociale risico's.

1. Er kan ervoor worden gekozen de markt zijn werk te laten doen door middel van het aanbieden van individuele, private verzekeringen. Een variant hierop is een verzekeringsplicht, bijvoorbeeld voor het verzekeren van pensioen of tegen de gevolgen van arbeidsongeschiktheid.
2. Ten tweede kan worden gedacht aan een aparte (wettelijke) regeling voor zzp'ers, zoals die in diverse Europese landen bestaat op deel-terreinen van de sociale zekerheid.
3. Als derde is te wijzen op het bieden van een opt-in mogelijkheid voor zzp'ers binnen de bestaande collectieve systemen, die merendeels werknemersverzekeringen zijn. In bijvoorbeeld Oostenrijk bestaat die mogelijkheid binnen de WW.
4. Tot slot kunnen we ons afvragen of het – in het licht van de steeds minder uniforme arbeidsmarkt – niet mogelijk en beter is om een aantal voorzieningen voor ziekte, werkloosheid, scholing en pensioen anders te regelen. In plaats van per sector of per categorie werkenden zou men het risicodraagvlak kunnen vergroten door een nationaal pensioenfonds<sup>57</sup> en een nationale scholings- of leerrekening. De bijdragen hieraan zouden, met inbegrip van een vorm van solidariteit, via belastingheffing bij een ieder kunnen worden geïnd. Een groot draagvlak maakt zulke regelingen sterk en duurzaam. Aan een dergelijk universeel stelsel zitten naast voordelen ook veel haken en ogen, die we hier niet verder kunnen bespreken. Uit de literatuur weten we onder meer dat universele systemen vaak op een minimumniveau

56 Uit onderzoek van de Raad voor Werk en Inkomen blijkt dat één op de vier zzp'ers in het afgelopen jaar niets aan scholing gedaan. Er is een aanzienlijke groep zzp'ers die graag (meer) scholing zou willen volgen, maar hiertoe niet in staat is. Dat komt doordat men er geen geld voor vrij wil of kan maken of omdat men vindt dat er geen tijd voor is. Zie N. van den Berg, J.W.M. Mevissen & Tijsmans (2009), *Zzp'ers en hun marktpositie: onderzoek naar de mate waarin zzp'ers investeren in en ondersteuning (kunnen) krijgen bij het behouden en vergroten van hun marktpositie*. Den Haag: Raad voor Werk en Inkomen.

57 Zie hierover E. Ponds (2009), Risicodraagvlak schiet tekort: op naar een nationaal pensioenfonds. *Me Judice*, 28/04/2009 ([www.mejudice.nl/node/196](http://www.mejudice.nl/node/196)).

uitkomen, hoewel dat niet geldt voor de Scandinavische verzorgingsstaten met hun hoge belastingdruk.<sup>58</sup>

Het gaat erom dat een toekomstbestendige arbeidsmarkt enerzijds adequaat moet inspelen op economische, technologische, ecologische en demografische uitdagingen en op veranderende voorkeuren van mensen en anderzijds voldoende bescherming en basiszekerheid moet bieden aan iedereen die arbeid verricht (of dat tijdelijk niet kan doen), ongeacht de verhouding en vorm waarbinnen deze arbeid wordt verricht.

58 Zie recent M. van Gerven (2008), *The Broad Tracks of Path Dependent Benefit Reforms. A Longitudinal Study of Social Benefit Reforms in Three European Countries, 1980–2006*. Dissertatie Universiteit van Tilburg.

# OVERZICHT UITGAVEN IN DE NEA PAPER SERIE

- 1 Een 10 voor governance (2007)  
Lans Bovenberg en René Maatman
- 2 Blinde vlekken van de denkers en doeners in de pensioensector (2007)  
Kees Koedijk, Alfred Slager en Harry van Dalen
- 3 Efficiëntie en continuïteit in pensioenen: het FTK nader bezien (2007)  
Casper van Ewijk en Coen Teulings
- 4 Jongeren met pensioen: Intergenerationele solidariteit anno 21e eeuw (2007)  
Mei Li Vos en Martin Pikaart
- 5 Marktwerving in de pensioensector? (2007)  
Jan Boone en Eric van Damme
- 6 Modernisering van het uitvoeringsmodel voor pensioenregelingen en marktwerving (2007)  
Arnoud Boot
- 7 Differentiatie naar jong en oud in collectieve pensioenen: een verkenning (2008)  
Roderick Molenaar en Eduard Ponds
- 8 Maatwerk in Nederlandse pensioenproducten (2008)  
Theo Nijman en Alwin Oerlemans
- 9 Je huis of je leven? Eigen betalingen voor woon- en welzijnsvoorzieningen voor ouderen en optimalisatie van de pensioenportfolio (2008)  
Lou Spoor
- 10 Individuele pensioenoplossingen: doel, vormgeving en een illustratie (2008)  
Zvi Bodie, Henriëtte Prast en Jan Snippe
- 11 Hoe kunnen we onze risico's efficient delen? Principes voor optimale sociale zekerheid en pensioenvoorziening (2008)  
Coen Teulings
- 12 Fiduciair management: panacee voor pensioenfondsen? (2008)  
Jan Bertus Molenkamp
- 13 Naar een solide en solidair stelsel (2008)  
Peter Gortzak
- 14 Het Nederlandse pensioenstelsel: weerbaar en wendbaar (2008)  
Gerard Verheij
- 15 Het managen van lange- en korte termijn risico's (2009)  
Guus Boender, Sacha van Hoogdalem, Jitske van Londen
- 16 Naar een reëel kader voor pensioenfondsen (2009)  
Casper van Ewijk, Pascal Janssen, Niels Kortleve, Ed Westerhout), met medewerking van Arie ten Cate
- 17 Kredietcrisis en Pensioenen: Modellen (2009)  
Guus Boender
- 18 Kredietcrisis en pensioenen: structurele lessen en korte termijn beleid (2009)  
Lans Bovenberg en Theo Nijman
- 19 Naar een flexibele pensioenregeling voor ZZP'ers (2009)  
Frank de Jong
- 20 Ringfencing van pensioenvermogens (2009)  
René Maatman en Sander Steneker

- 21 Inflation Risk and the Inflation Risk  
Premium (2009)  
Geert Bekaert
- 22 TIPS for Holland (2009)  
Zvi Bodie
- 23 Langer doorwerken en flexibel  
pensioen (2009)  
Jolande Sap, Joop Schippers en Jan  
Nijssen
- 24 Zelfstandigen zonder pensioen (2009)  
Fieke van der Lecq en Alwin  
Oerlemans
- 25 "De API is een no-brainer" (2009)  
Jacqueline Lommen
- 26 De pensioenagenda 2009–2010 (2009)  
Benne van Popta
- 27 Consumenten aan het roer.  
Strategische toekomstvisies voor de  
Nederlandse pensioensector (2010)  
Niels Kortleve en Alfred Slager
- 28 Het pensioen van de zzp'er fiscaal-  
juridisch bezien: wie is er aan zet?  
(2010)  
Gerry J.B. Dietvorst
- 29 Normen voor de pensioen-  
aansprakenstatistiek (2010)  
Elisabeth Eenkhoorn en Gerrit  
Zijlmans
- 30 Over de wenselijkheid van de uitgifte  
van geïndexeerde schuld door de  
Nederlandse overheid (2010)  
Casper van Ewijk en Roel Beetsma
- 31 Van arbeidsverhouding naar  
verhouding tot de arbeid? De  
doorgroei van de zzp'er (2010)  
Ad Nagelkerke, Willem Plessen en  
Ton Wilthagen



# VAN ARBEIDSVERHOUDING NAAR VERHOUDING TOT DE ARBEID?

Ad Nagelkerke, Willem Plessen en Ton Wilthagen (allen UvT) hebben het in dit paper over de veranderingen in de basis waarop werkenden hun arbeid verrichten. Het aantal mensen dat niet in loondienst werkzaam is, is de afgelopen jaren sterk gegroeid. Dat geldt in het bijzonder voor de zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers). Vanuit deze constatering is het de bedoeling vragen op te roepen over de grondslagen van het huidige arbeidsrecht en de sociale zekerheid en de regulering van arbeid en arbeidsrelaties in bredere zin. Hun centrale stelling is dat het huis van arbeidsrecht steeds minder bewoners kent en leegloopt. Zijn arbeidsverhoudingen op weg naar een volledige herijking en herfundering?



**Netspar**

UNIVERSITEIT



VAN TILBURG